

# Repères & Analyses

## Études



## Les emplois de l'économie verte

### Enquête auprès des entreprises de 10 salariés ou plus

Le développement durable implique une adaptation de tous les secteurs de l'économie pour suivre l'évolution des marchés et les nouvelles réglementations insufflées par le Grenelle de l'environnement. Ce changement intervient dans chaque dimension du développement durable : environnementale, économique et sociale.

La formation constitue un des leviers permettant de répondre à ces mutations tant pour faire évoluer les métiers que pour fidéliser les salariés.

#### Les chiffres clés

**1/3** des entreprises de la construction et de l'agriculture ont dispensé une ou plusieurs formations « environnementales » à leurs salariés.

**67%** des entreprises du bâtiment jugent indispensable ou plutôt nécessaire l'acquisition de nouvelles compétences liées à la qualité environnementale et à la performance énergétique.

**37 %** des entreprises du bâtiment admettent éprouver des difficultés pour être au point sur tous les aspects réglementaires des nouvelles normes.

**45 %** des entreprises de la logistique sont engagées dans une démarche d'économie d'énergie.

**47 %** des entreprises de la logistique mènent des actions salariales pour fidéliser leurs salariés.

**Formations « environnementales » :** un effort plus important dans la construction et l'agriculture...

L'implication des entreprises de 10 salariés ou plus dans l'effort de formation visant l'acquisition de compétences spécifiquement environnementales pour s'adapter aux nouvelles contraintes réglementaires est plus importante dans les secteurs de la construction et de l'agriculture (cf. graphique 1). Les contraintes de performance énergétique et de qualité environnementale du bâtiment, découlant des réglementations issues des objectifs de maîtrise énergétique du Grenelle de l'environnement, imposent au secteur du bâtiment l'appropriation d'une réglementation de plus en plus complexe ainsi que l'acquisition d'une technicité accrue et de nouvelles compétences.

De fait, ce secteur est fortement engagé dans la formation « environnementale » avec un tiers des entreprises du secteur (34 %) dont les salariés ont suivi une ou plusieurs formations spécifiques liées à la qualité environnementale et à la performance énergétique du bâtiment. La force de cet engagement est pour le reste aussi important dans les autres secteurs de la construction (travaux publics et promotion immobilière).

Par ailleurs, l'organisation de ces formations met en exergue le rôle d'appui des organisations professionnelles du bâtiment, sollicitées par plus de 60 % des entreprises

engagées dans cette démarche de formation de leurs salariés. Le rôle des entreprises fabricantes n'est cependant pas négligeable dans la mesure où 45 % des entreprises du secteur déclarent avoir eu recours à des formations dispensées par leurs fournisseurs de matériel.

Parmi les entreprises du secteur agricole, près d'un tiers (32 %) ont dispensé ce type de formation à leurs salariés contre environ 25 % dans les autres secteurs (commerce, industrie et services). Le secteur de la logistique (entrepôtage et services auxiliaires des transports), réputé pour ses efforts en matière de réduction de son impact environnemental, apparaît néanmoins moins impliqué avec 19 % des entreprises dont les salariés ont suivi une ou plusieurs formations visant l'adaptation de leur activité aux normes liées à la réduction de l'empreinte carbone.

Quel que soit le secteur, l'effort de formation croît avec la taille de l'entreprise. Il concerne un tiers (31 %) des entreprises de 10 à 19 salariés du secteur du bâtiment et atteint plus de 60 % des entreprises de 100 salariés ou plus.

Les secteurs du bâtiment et de l'agriculture se différencient des autres secteurs par leur véritable besoin immédiat en nouvelles compétences techniques, alors que celui-ci est davantage prévisionnel voire optionnel dans les autres secteurs.

... révélateur de besoins en compétences, actuels ou à venir

En effet, l'acquisition ou le développement de nouvelles compétences liées à la qualité environnementale et à la performance énergétique du bâtiment est jugée indispensable ou plutôt nécessaire pour exercer aujourd'hui leur activité par près de deux entreprises sur trois dans le secteur du bâtiment. Celles-ci ont d'ailleurs, pour 44 % d'entre elles, déjà eu recours à ces formations pour leurs salariés. En outre, près d'un tiers des entreprises du bâtiment considèrent que l'acquisition de ces compétences sera indispensable dans les mois et les années à venir.

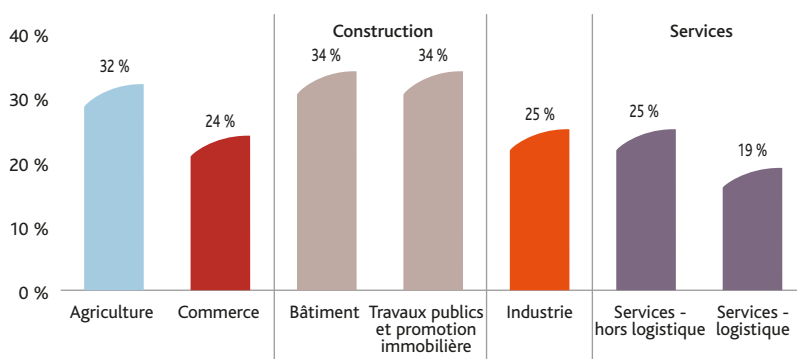
Dans une moindre mesure, l'acquisition ou le développement de nouvelles compétences visant l'adaptation de l'activité et des produits aux normes liées à la réduction de leur impact environnemental sont indispensables ou plutôt nécessaires pour 54 % des entreprises de l'agriculture ou le deviendront pour deux tiers d'entre elles dans les mois et les années à venir.

Le caractère indispensable de l'acquisition de ces compétences pour exercer aujourd'hui l'activité n'est en revanche avancé que par 10 % des entreprises dans les autres secteurs et par 20 % d'entre elles environ pour les mois et les années à venir (hors travaux publics et promotion immobilière). Que ce soit pour aujourd'hui ou par anticipation, le secteur du commerce est celui qui exprime le moins de besoins en la matière.

Pour les recrutements, le secteur du bâtiment se distingue à nouveau. Plus de la moitié des entreprises (51 %) estiment indispensable ou important que le candidat soit formé aux exigences environnementales de son métier. Viennent ensuite les entreprises des activités des travaux publics et de la promotion

Graphique 1

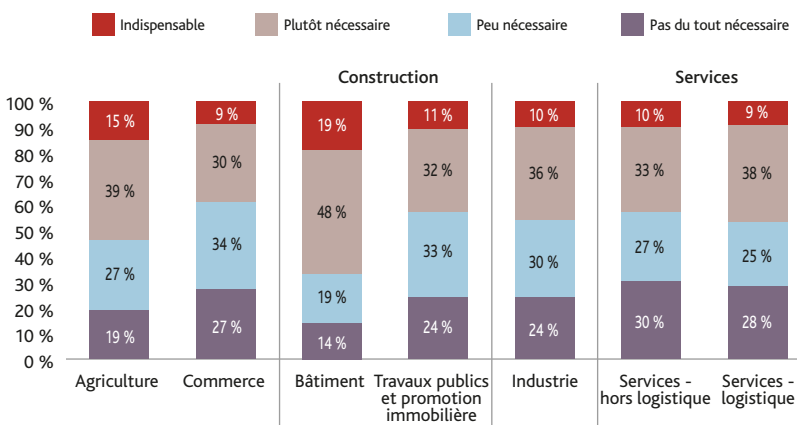
Part des entreprises dont les salariés ont bénéficié d'une ou plusieurs formations liées à l'acquisition de compétences environnementales\*



Source: Pôle emploi.

Graphique 2

Part des entreprises selon la nécessité de l'acquisition ou du développement de nouvelles compétences environnementales\* pour exercer aujourd'hui leur activité



Source: Pôle emploi.

\* Pour le secteur du bâtiment il s'agit de compétences spécifiques en lien avec la performance énergétique et la qualité environnementale du bâtiment. Pour le secteur de la logistique, il s'agit de compétences en lien avec l'adaptation de l'activité aux normes liées à la réduction de l'empreinte carbone. Pour les autres secteurs, il s'agit de compétences en lien avec l'adaptation de l'activité et des produits aux normes liées à la réduction de leur impact environnemental.

Tableau 1

Vision des entreprises sur le développement durable (part des entreprises tout à fait ou plutôt d'accord), plusieurs réponses possibles

QU'EST-CE QUE LE DÉVELOPPEMENT DURABLE POUR VOTRE ENTREPRISE ?	AGRICULTURE	COMMERCE	CONSTRUCTION			INDUSTRIE	SERVICES		ENSEMBLE
			BÂTIMENT	TRAVAUX PUBLICS ET PROMOTION IMMOBILIÈRE	ENSEMBLE		LOGISTIQUE	ENSEMBLE	
Un positionnement citoyen de votre entreprise dans la société	82 %	76 %	78 %	74 %	78 %	77 %	80 %	79 %	78 %
Une opportunité pour améliorer l'image de votre entreprise	81 %	73 %	73 %	73 %	73 %	73 %	74 %	69 %	71 %
Un atout pour son développement économique et sa pérennité	73 %	59 %	70 %	66 %	70 %	64 %	64 %	56 %	60 %
Une façon de vous différencier	67 %	59 %	68 %	64 %	67 %	60 %	63 %	58 %	60 %
Une contrainte économique	70 %	63 %	66 %	67 %	66 %	61 %	64 %	54 %	59 %
Une contrainte légale	63 %	61 %	70 %	69 %	70 %	62 %	66 %	50 %	57 %
Une attente de vos clients	60 %	54 %	71 %	63 %	70 %	54 %	58 %	48 %	53 %
Un facteur de mobilisation de vos salariés	54 %	48 %	50 %	50 %	50 %	47 %	48 %	49 %	49 %

Source: Pôle emploi.

immobilière (45 %), celles de la logistique, de l'industrie (respectivement 40 %) et enfin celles de l'agriculture (39 %). Les secteurs pour lesquels ces compétences sont les moins attendues pour recruter un candidat sont ceux des services – hors logistique (37 %) et du commerce (32 %).

### Le développement durable: des contraintes et une attente des clients pour les entreprises de la construction

Quel que soit le secteur, le développement durable est d'abord considéré par les entreprises comme un positionnement citoyen : 78 % d'entre elles se déclarent tout à fait ou plutôt d'accord (cf. tableau 1), plus particulièrement dans l'agriculture (82 %), la logistique (80 %) et les services (79 %). Ensuite, il apparaît comme une opportunité pour favoriser le positionnement face à la concurrence en améliorant l'image de l'entreprise (71 % tout à fait ou plutôt d'accord et jusqu'à 81 % dans l'agriculture). Autres atouts perçus par 60 % des entreprises: le développement durable offre la possibilité de se différencier sur un marché concurrentiel ou d'assurer le développement et la pérennité de l'entreprise. Pour le secteur de la construction, et celui du bâtiment en particulier, le développement durable représente davantage une « contrainte légale » que pour les autres secteurs. D'un côté, 70 % des entreprises de la construction sont tout à fait ou plutôt d'accord avec cette proposition avec une plus forte adhésion pour les entreprises du bâtiment (28 % d'entre elles sont tout à fait d'accord tandis que 24 % des autres entreprises du secteur de la construction le sont). De l'autre côté, les secteurs de l'agriculture (63 %), de l'industrie (62 %), du commerce (61 %) et des services (50 %) semblent moins contraints par les normes environnementales. Dans les services, la législation environnementale concerne davantage les entreprises de la logistique: 66 % d'entre elles associent le développement durable à une contrainte légale.

### Encadré 1

#### Le contrôle accru du respect des normes et l'évolution de la relation au client constituent les principales conséquences mais aussi les principales difficultés pour le secteur du bâtiment

La réglementation sur la performance énergétique des bâtiments implique un renforcement du contrôle sur le respect des normes pour près des trois quarts des entreprises du bâtiment (72 %); 10 % l'envisagent dans un avenir proche et seulement 18 % pas du tout. Ainsi, 37 % des entreprises admettent éprouver des difficultés pour être au point sur tous les aspects réglementaires des nouvelles normes (cf. graphique 3).

L'évolution de la relation avec le client (plus grande part de conseil, argumentation sur le meilleur choix...) est aussi une des principales conséquences de l'évolution du secteur vers un bâtiment durable: 63 % des entreprises le constatent aujourd'hui et 11 % l'anticipent dans un avenir proche. Aussi, valoriser les produits et les services aux clients est également jugé problématique par 29 % des entreprises dans la mesure où la simple exécution des travaux ne suffit plus. Les évolutions des produits et des aspects réglementaires obligent les entreprises à se former et s'informer en continu afin de mieux se positionner sur le marché et conseiller leurs clients sur ces choix de matériaux. Dès lors, un quart d'entre elles éprouvent des difficultés pour investir

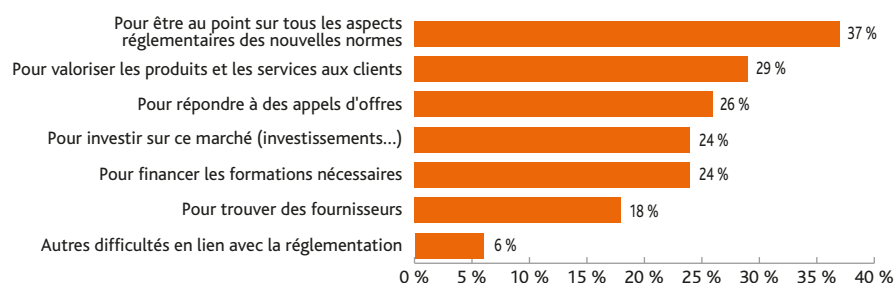
sur le marché du bâtiment durable (24 %) ou pour répondre à des appels d'offres (26 %).

Par ailleurs, une adaptation à de nouvelles méthodes de travail liées aux produits est établie par plus de la moitié des entreprises et des nouveaux besoins en compétences sur le cœur de métier de l'entreprise sont prévus dans l'immédiat ou dans un avenir proche par respectivement 43 % et 20 % d'entre elles. En outre, un quart (24 %) ont des difficultés pour financer les formations nécessaires.

Enfin, l'évolution du secteur vers un bâtiment durable a des conséquences non négligeables sur l'organisation du travail sur les chantiers car elle est synonyme d'un renforcement de la coopération avec les maîtres d'œuvre pour plus de la moitié des entreprises (53 %), d'une modification de l'organisation du travail (43 %) et des relations que ces entreprises entretiennent avec les autres corps de métiers sur les chantiers (41 %). Le bâtiment durable entraîne un besoin de connaissances supplémentaires sur des métiers connexes aux leurs: c'est déjà le cas pour plus d'un tiers des entreprises (37 %) et près d'une entreprise sur cinq l'envisage dans un avenir proche (18 %).

### Graphique 3

#### Difficultés rencontrées en lien avec la nouvelle réglementation sur la qualité environnementale et la performance énergétique du bâtiment



Source: Pôle emploi.

Tableau 2

#### Actions pour recruter, intégrer et fidéliser les salariés, notamment les jeunes (moins de 30 ans), plusieurs réponses possibles

	AGRICULTURE	COMMERCE	CONSTRUCTION			INDUSTRIE	SERVICES		ENSEMBLE
			BÂTIMENT	TRAVAUX PUBLICS ET PROMOTION IMMOBILIÈRE	ENSEMBLE		LOGISTIQUE	ENSEMBLE	
Formation	60 %	68 %	57 %	68 %	63 %	68 %	69 %	74 %	68 %
Communication interne	45 %	48 %	43 %	49 %	47 %	52 %	54 %	58 %	52 %
Gestion de carrière	27 %	40 %	29 %	36 %	36 %	40 %	46 %	51 %	43 %
Actions salariales	33 %	35 %	38 %	44 %	42 %	41 %	47 %	43 %	41 %
Communication externe	20 %	27 %	20 %	26 %	23 %	23 %	33 %	38 %	29 %
Mobilité professionnelle	13 %	19 %	19 %	23 %	22 %	23 %	32 %	31 %	25 %
Mobilité géographique	8 %	16 %	14 %	21 %	18 %	17 %	26 %	25 %	20 %

Source: Pôle emploi.

Les secteurs soumis à de fortes transformations du marché en raison des normes et de l'attente des clients lient davantage le développement durable à une contrainte économique. Ainsi, elle concerne davantage les secteurs de l'agriculture (70 % tout à fait ou plutôt d'accord) et de la construction (66 % tout à fait ou plutôt d'accord). Le développement durable est également jugé important pour répondre aux attentes des clients et en particulier dans le secteur du bâtiment (cf. encadré 1).

### Les économies d'énergie : l'agriculture et la logistique se démarquent

Concernant la mise en place d'une démarche d'économie d'énergie (conduite de matériel, réduction des consommations en eau et électricité, véhicules à émission de CO<sub>2</sub> limitée), les secteurs de l'agriculture et de la logistique sont les plus engagés avec respectivement 48 % et 45 % de leurs

entreprises pour lesquelles cette démarche est déjà réalisée ou en cours de réalisation. En revanche, cette démarche n'est pas envisagée par plus de la moitié des entreprises du commerce (53 %).

Autant les entreprises de la logistique sont nombreuses à envisager ou à réaliser une démarche d'économie d'énergie, autant elles n'envisagent pas de démarche d'évaluation de leur bilan carbone (64 % d'entre elles). Néanmoins, 20 % d'entre elles l'ont déjà réalisé ou sont en train de la mettre en place et 16 % l'envisagent dans les mois à venir. Pour réduire leur empreinte carbone, les entreprises de ce secteur misent sur l'optimisation des composantes de leurs activités qui entre également dans une logique de réduction des coûts et de gain de productivité, et compte plus particulièrement sur les fonctions de stratégie et d'organisation logistiques et sur l'utilisation d'outils de gestion informatique (cf. encadré 2).

#### Encadré 2

##### La logistique mise sur les fonctions de stratégie et d'organisation logistiques et sur l'utilisation d'outils de gestion informatique pour réduire son empreinte carbone

Pour les entreprises de la logistique, les fonctions les plus concernées par l'acquisition ou le développement de nouvelles compétences visant l'adaptation de leur activité aux normes liées à la réduction de l'empreinte carbone sont d'abord celles qui concernent la stratégie et l'organisation logistiques (64 % des entreprises tout à fait ou plutôt d'accord).

L'optimisation de la préparation des commandes et de la manutention étant une des actions les plus citées par les entreprises pour gérer l'impact environnemental, la manutention fait partie des activités les plus exposées au développement de nouvelles compétences, à égalité avec celles des achats/approvisionnement (59 %). Par ailleurs, les fonctions de réception/expédition et d'entreposage/stockage sont concernées pour plus de la moitié des entreprises (respectivement 57 % et 52 % tout à fait ou plutôt d'accord), ainsi que celles de l'emballage/préparation de commandes et d'ordonnancement pour respectivement 47 % et 42 % d'entre elles. En revanche, la « reverse logistics » ou logistique inversée, ayant

pour objectif de répondre aux problématiques environnementales (revente directe, reconditionnement, recyclage...), nécessite le développement de nouvelles compétences pour s'adapter aux normes liées à la réduction de l'empreinte carbone pour moins de 40 % des entreprises.

Aussi, la gestion de l'impact environnemental de l'activité repose principalement sur l'utilisation d'outils de gestion informatique (55 %) mais aussi sur des actions d'optimisation du remplissage des véhicules (49 %), de leur flux et de la gestion des stockages (46 %) ainsi que des tournées de livraison (42 %). En revanche, il faut noter que l'inter-modalité (20 %) qui consiste à utiliser plusieurs modes de transport pour un même déplacement afin de limiter notamment le « tout-camion » fait partie des actions les moins plébiscitées. De même, l'action de mutualisation des chargeurs qui consiste à mutualiser les moyens de transports de différents clients (ou chargeurs) afin de réduire les coûts et les émissions de CO<sub>2</sub> est réalisée ou envisagée par moins d'un tiers des entreprises (30 %).

### La formation, principal levier de fidélisation des salariés

Au-delà de la prise en compte de l'environnement dans leur activité, le développement durable implique également pour les entreprises la gestion de leurs responsabilités sociales. En la matière, les mesures ayant pour objectif de limiter ou réduire le départ volontaire des salariés peuvent être un indicateur de la prise en considération de cette dimension sociale du développement durable par l'entreprise et de l'intérêt qu'elle peut représenter pour sa compétitivité. En effet, un turn-over important peut être très coûteux, notamment en raison de la répétition des processus de recrutement et du risque de pertes de compétences entraînant une moindre productivité.

La logistique fait partie des activités les plus exposées au turn-over et il est notable que les entreprises de ce secteur mettent en place de manière plus importante des actions pour attirer et fidéliser leurs salariés (cf. tableau 2). Plus globalement le secteur des services met plus largement en place ce type d'actions. En revanche, ces actions de fidélisation sont moins marquées dans le secteur du bâtiment, qui est pourtant lui aussi relativement exposé à un turn-over important.

Quel que soit le secteur d'activité, la formation est l'action la plus citée pour fidéliser les salariés dans la mesure où celle-ci peut leur donner des perspectives d'évolution et gagner en employabilité (68 % pour l'ensemble des entreprises et jusqu'à 74 % dans les services). Viennent ensuite la communication interne (52 %) et la gestion de carrière (43 %) notamment à travers des entretiens annuels. Les actions salariales (révisions de salaires plus fréquentes, taux d'augmentation plus rapide...) sont plus largement menées dans le secteur de la logistique (47 %) et celui des travaux publics et de la promotion immobilière (44 %).

Les entreprises de ces deux secteurs rencontrent par ailleurs le moins de difficulté de recrutement. En effet, les entreprises de travaux publics et promotion immobilière et celles de la logistique sont respectivement 31 % et 33 % à éprouver des difficultés de recrutement tandis qu'elles sont environ 40 % dans les autres secteurs d'activité (jusqu'à 42 % dans le bâtiment).

**Murielle MATUS**  
Département Enquêtes

### SOURCES ET MÉTHODES

#### Base de sondage

Le champ de l'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus.

#### Échantillonnage

Un échantillon équilibré de 20 400 entreprises a été fourni à BVA avec une surreprésentation des secteurs du bâtiment, de la logistique et des entreprises de 50 salariés ou plus.

#### Questionnaire

Le questionnaire a été administré par téléphone entre le 29 novembre et le 23 décembre 2011.

La personne interrogée était si possible le chef d'entreprise, à défaut, une personne appartenant à la direction de l'entreprise.

#### Redressement

Au final, 4 554 entreprises de 10 salariés ou plus ont répondu à l'enquête. Pôle emploi a ensuite procédé à un redressement en utilisant comme variables de calage le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et sa catégorie (mono ou multi-établissement).

#### Directeur de la publication :

Jean BASSÈRES

#### Directeur de la rédaction :

Bernard ERNST

Réalisation : PARIMAGE